

På bakgrunn av kort svarfrist er ikke våre innspill vurdert eller behandlet politisk. Innspillene i denne omgang er gjenstand for administrasjonens vurderinger. Politisk behandling vil først skje når det foreligger konkrete forslag.

Vi har brukt spørsmålsmalen fra departementet. Ubesvarte spørsmål i malen er slettet.

Generelt

1. Rammeplaner og nasjonale retningslinjer bør imøtekomme arbeidsgiveres behov for kompetanse. Spesielt innenfor etter- og videreutdanning. Det bør tilrettelegges for at utdanningsinstitusjonene har handlingsrom nok til å videreutvikle utdanningene og til å gjøre lokale tilpasninger. Det kan for eksempel tenkes at det legges til rette for «kommune-kvoter» i ordinære utdanningsløp så vel som etter- og videreutdanningsbehov, hvor man f.eks. justerer praksiskrav.

Personellbehovet i helse- og omsorgstjenestene i kommunene forventes de neste 10 årene å øke med 35 % for kommunehelsetjenesten, sammenlignet med 13 % for spesialisthelsetjenesten. For å møte det fremtidige behovet for kompetanse og kapasitet for helsepersonell bør utdanning være en lovpålagt kjerneoppgave i kommunehelsetjenesten på lik linje med spesialisthelsetjenesten.

Spesialisthelsetjenesten har utdanning som en av sine fire lovpålagte hovedoppgaver

1. pasientbehandling, 2. utdanning av helsepersonell, 3. forskning, 4. opplæring av pasienter og pårørende.

Kommunene har derimot en plikt til å medvirke til opplæring og undervisning av helsepersonell (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 8-1).

2. Flere oppgaver overføres til kommunene og behovet for ny kompetanse i sektoren øker. Det er behov for å styrke profesjonskunnskap i tjenestene med denne nye kompetansen. En tydelig kobling til forskning er avgjørende for at undervisningen skal være oppdatert og relevant for praksis.

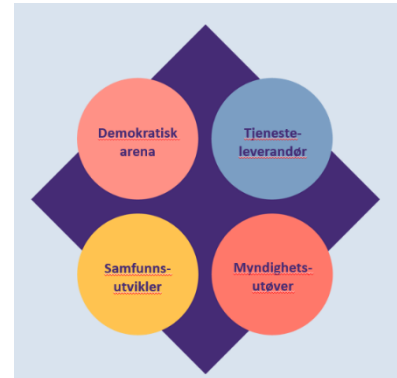
For å støtte opp om kunnskapsbasert praksis bør brukerne av forskning ha innflytelse gjennom involvering i forskningsprosessen. Det er viktig at kommunene er likeverdige samarbeidspartnere i forskningsprosjekter og aktive samarbeidspartnere ved definering av tema for forskning og utforming av forskningsspørsmål.

Det bør også legges til rette for med samhandling med kommunene i løpet av utdanningsløpene, gjennom for eksempel gjesteforelesninger, mentorordninger mm. Dette vil igjen føre til økt rekruttering inn i kommunene, samt bidra til at undervisningen holder seg oppdatert.

Vi tror også at en tettere integrering med høyere yrkesfaglig utdanning kan bidra til å dekke kompetansegapet innen deler av profesjonsutdanningene, slik kan man også tenke seg at rekrutteringen fra begge kjønn kan økes. I Stavanger kommune har vi lykket stort med prosjektet «[Menn i helse](#)». Utdanningen er tilrettelagt for arbeidssøkende menn i alderen 25-55+. Fagbrev som helsefagarbeider. Prosjekter som dette kan bidra til økt rekruttering blant menn. Kommunene må bidra kreativt inn mot utdanningsinstitusjonene med prosjekter som dette, i enda større grad.

Kvalitet

6. En forutsetning for at kommunen får tilført studenter med relevant profesjonsutdanning er at undervisningen ved gradsgivende institusjoner er basert på praksisnær forskning. Praksisnær forskning forutsetter for sin del at det er nært samarbeid mellom forskningsmiljøene og kommunen. Vår erfaring er at for mye av forskningen er på kommunen – hvor vi er forskningsobjekt og datakilde – og i for liten grad skjer med, for og i kommunen. Dermed blir forskningen i for liten grad forankret i de behov vi som kommune har. Vi står overfor store samfunnsutfordringer med klima- og naturkrise, store demografiske endringer og tiltakende utenforskap. Det fordrer at profesjonsutdanningene tar inn over seg det behovet kommunen har for praksisnær, tverrfaglig og relevant forskning på alle kommunens hovedområder, jf. figur. Deretter må denne forskningen omsettes i forskningsbasert undervisning ved de ulike profesjonsutdanningene, slik at vi som kommune får tilgang på studenter med oppdatert og relevant kompetanse.



Sett fra vårt ståsted må følgende til for å styrke forskningsmiljøene i profesjonsutdanningene:

1. Tettere samarbeid mellom fagmiljøene i kommunen og forskningsmiljøene. På helse- og velferdsområdet har Stavanger kommune et interkommunalt forskingssamarbeid (klyngesamarbeid) med de regionale forsknings- og utdanningsinstitusjonene, se figur.
2. Både forsknings- og undervisningsmiljøer må ha kjennskap til de langsiktige samfunnsutfordringene som profesjonene møter i praksisfeltet i kommunen
3. Forskning i/om praksisfelt ute i kommunen som er viktig for forskningsbaserte profesjonsutdanninger, må få høyere prioritet ved tildeling av forskningsmidler til universitet/høgskoler
4. Flere ansatte i kommunen med forskerkompetanse - og som får mulighet til å delta i undervisningen av studentene - vil kunne fungere som brobyggere mellom praksisfelt, forskning og undervisning. Stavangers nye forskningsstrategi legger opp til å øke andelen ansatte med forskererfaring og forskerutdanning (ph.d.). Det gjør kommunen til en mer kompetent bestiller av forskning, at kommunen i større grad selv kan ta en aktiv rolle i forskning eksempelvis i egen regi, og at vi blir bedre på å ta i bruk eksisterende forskning.
5. La flere studenter få tilgang til praksisfeltet gjennom tilrettelegging av praksisplasser og vice versa ved at flere ansatte i kommunens praksisfelt deltar i forskningsprosjekter og eventuelt også i undervisningen ved de ulike profesjonsstudiene.
6. Utvikle og tilby flere forskningsbaserte etter- og videreutdanninger for ansatte i praksisfeltene slik at de får en mulighet til å oppdatere seg på kunnskaps-/forskningsfronten på sitt felt.

Klyngesamarbeidet for forskning innen helse- og velferdstjenester i Sør-Rogaland inviterer til

Kunnskapsverksted

7 september 2023, 11.00-15.30, på HelseCampus.

Hvem: Ledere, rådgivere og fagutviklere i helse- og velferdstjenestene og forskere, ledere og rådgivere fra akademia.

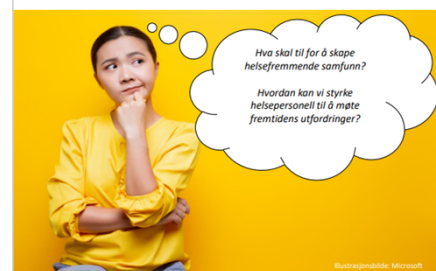
Vi må utvikle den kunnskapen vi trenger for å møte fremtidens utfordringer.

Vi vil derfor sette lys på kommunenes kunnskapsbehov for å skape relevante forskningsprosjekter sammen med akademia.

Bli med oss på Kunnskapsverksted!

Kommunen + akademia = sant

Begrenset plass, første mann til mølla!
 Påmelding: <https://forms.office.com/e/81185vwCE5>
 Kontaktperson: Cille Sevid cille.sevid@stavanger.kommune.no



7. Denne koplingen angår primært forholdet mellom forskningsmiljøene i UH-sektoren/ instituttsektoren og de som står for undervisning ved profesjonsstudiene. I den grad vi som

kommune påvirker denne koplingen vil det være gjennom aktiv deltakelse i forskningsprosjekter som undervisningen bygger på og ved å stille med ansatte med forskerkompetanse i undervisningen.

Kapasitet

12. Det vurderes positivt at meldingen fastslår at dimensjonering av utdanningssystemet i større grad skal dekke samfunnets behov. Kommunesektorens arbeidsgivermonitor for 2021 stadfester at kommunene har flere rekrutteringsutfordringer; herunder rapporterer nesten 60 % av kommunene at IKT kompetanse er utfordrende å rekruttere. I tillegg viser den samme undersøkelsen at 50 % av kommunene opplever manglende ikt-kompetanse i egne organisasjoner, og at dette i stor -, eller ganske stor grad, er til hinder for utvikling av digitale tjenester.

Stavanger kommunes egen organisasjonsstrategi viser til at knapphet på arbeidskraft i fremtiden vil føre til økt konkurranse om kompetansen på enkelte områder. En rapport fra Samfunnsøkonomisk analyse, utgitt i 2021, viser at det årlig utdannes rundt 3.000 mennesker i IT-fag i Norge, og det er langt færre enn det reelle behovet. I rapporten anslås det at innen 2030 bør antall sysselsatte med IKT-utdanning øke med mer enn 40.000 personer. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Abelia, IKT-Norge, NITO, Digital Norway, Tekna, Negotia og El og IT Forbundet. Funnene i rapporten som er referert til ovenfor er sammenfallende med de rekrutterings – og kompetanseutfordringer som Stavanger kommune står ovenfor innenfor IKT og digitaliseringsområdet. Særlig innenfor teknologiområdet (IT, IT-juss, informasjonssikkerhet og digitalisering) opplever kommunen for tiden begrensede søkermasser. For å møte disse kompetanseutfordringene er det helt avgjørende at universitets- og høyskolesektoren er i dialog med kommunene om fremtidige kompetansebehov, slik at Norge som sådan er i stand til å møte utfordringsbildet som beskrevet innledningsvis. At innholdet i studiene som tilbys norske studenter er tidsriktig og i takt med aktuelle trender vurderes videre som avgjørende for kommunal sektor generelt, og dermed også Stavanger kommune.

Dette er også et område som kommunen er positiv til å drøfte nærmere med aktuelle utdanningsinstitusjoner. Til slutt vil kommunen vise til viktigheten av omdømme og markedsføringstiltak rundt studieretninger innenfor IKT fag, som avgjørende for å tiltrekke seg studenter. Gjerne i kombinasjon med messer eller tilsvarende for kommunene kan møte fremtidige arbeidssøkere innenfor områdene IT-juss, informasjonssikkerhet og tradisjonelle IKT-fag.

Praksis

22. Øke mengde og bredde i praksisundervisning.

Utforme en kommunal praksismodell bestående av blant annet en fagutviklerfunksjon, praksiskoordinatorer og et avtaleverk som gir rammen for samarbeidet og ansvarsfordelingen mellom kommunene og utdanningsinstitusjonene. Stavanger kommune har vedtatt å etablere praksiskontor etter denne modellen.

Kombinerte stillinger mellom utdanningssektoren og helse- og omsorgstjenestene bør brukes i større grad.

23. Bruk av felles emner, felles kompetanseområder og felles tverrprofesjonell praksisundervisning i profesjonsutdanninger for å styrke forutsetninger for samarbeid og oppgavedeling mellom profesjoner.

Forvaltningserfaring bør i større grad være en del av praksisstudiene. Dette kan legges til rette for gjennom eksempelvis observasjonspraksis.

24. Kommunehelsetjenesten bør bli tydelige i «bestilling» av innhold i utdanningene for å møte praksisfeltet sine behov, for eksempel ved å etablere «utdanningsråd» med UH sektoren.

Aktuelle team:

- praksisnær undervisning hvor ansatte i kommunehelsetjenesten deltar
- felles forskningstema for eksempel om pasientsikkerhet
- brobyggerstilling – ansatt fra universitet jobber i kommunehelsetjenesten
- eget samarbeidsforum på samme måte som SUS har med UIS

25. Det er ikke knyttet honorering eller andre incitamentsordninger til oppgaven som praksisveileder innen profesjonsutdanningene i helse og sosialtjenesten, i motsetning til lærerutdanningen hvor denne oppgaven honoreres. Manglende honorering gjør det vanskelig å rekruttere praksisveiledere, samtidig oppleves ordning urettferdig. Det bør etableres gode felles incitamentsordninger for profesjonsutdanningene; eksempelvis økonomisk kompensasjon, undervisningsoppdrag eller tilgang til kompetanse.